

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP DISIPLIN KERJA (STUDI KASUS PNPM MANDIRI
PERDESAAN PERTANIAN DI PROVINSI PAPUA DAN PROVINSI
PAPUA BARAT)**

Tulus P.J. Sihombing
Institut Pertanian Bogor
tlssihombing@yahoo.com

Abstract. Field Program has strategic role in improving the income poor farmers in the land of Papua. Work motivation, working environment and work discipline will help escort in program activities. Research to know the influence of motivation of work, and workplace against discipline of work. Study on National Society Empowerment Program Rural Agriculture in Papua Province and West Papua Province. Independent variables consists work motivation and Work environment, with work discipline as dependent variable. The sampling method used is saturated and sample of respondents who provide the answer as many as 58 people of respondents. The method of analysis used in this study is multiple linear regression. The research results showed indicate the presence of the positive significant effect or influence of working environment in partial against discipline of work. The two of variables consits work motivation and work environment jointly showed significant effect to work discipline. Work environment give stir the very great work discipline. While work motivation by partial not influence to work discipline work.

Keywords: Motivate The Job, Environmental Work and Discipline Work

Abstrak. Pendamping Program memiliki peran strategis dalam meningkatkan pendapatan petani miskin di tanah Papua. Motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja yang baik akan membantu pendamping dalam kegiatan program. Penelitian untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja. Studi Kasus PNPM Mandiri Perdesaan Pertanian di Provinsi Papua dan Provinsi Papua Barat. Variabel bebas motivasi kerja dan lingkungan kerja dengan disiplin kerja. Metode sampling yang digunakan adalah sample jenuh dan responden yang memberikan jawaban sebanyak 58 orang responden. Metode analisis yang digunakan adalah uji regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap disiplin kerja. Kedua variabel yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap disiplin kerja. Lingkungan kerja memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap disiplin kerja. Sedangkan motivasi kerja secara parsial tidak mempengaruhi disiplin kerja.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja

PENDAHULUAN

Efektifitas penanggulangan kemiskinan dengan melibatkan masyarakat sering diberikan dengan kualitas pemberdayaan masyarakat yang beragam melalui

pendampingan dan fasilitasi. Efektifitas pendampingan secara keseharian menurut Mardikanto (2010) dilakukan oleh pendamping dengan menekankan pada proses memberikan kemampuan kepada masyarakat agar menjadi berdaya, serta mendorong atau memotivasi individu agar mempunyai kemampuan atau keberdayaan untuk menentukan pilihan hidupnya. Pemberdayaan membutuhkan kehadiran dan kedekatan pendamping dengan masyarakat untuk mendorong dan memotivasi masyarakat mencapai keberhasilan yang lebih baik. Proses pemberdayaan masyarakat mestinya didampingi oleh tim fasilitator yang bersifat multidisiplin.

Masyarakat pedesaan sangat akrab dengan kehidupan pertanian dan Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) Mandiri Perdesaan Pertanian menurut Pedoman Teknis Operasional (2012) hadir dengan tujuan meningkatkan taraf hidup masyarakat petani melalui peningkatan hasil-hasil pertanian yang dilakukan secara berkelompok. Bentuk kegiatan berkelompok diwujudkan dalam kelompok yang aktif dengan dukungan pengurus dan anggota yang aktif dalam setiap kegiatan, serta didampingi oleh pendampingnya.

Kelompok tani di Papua dan Papua Barat mengalami proses perkembangan yang sulit karena belum memperoleh pendampingan maksimal, khususnya di beberapa lokasi yang dikategorikan sangat-sangat sulit. Kelompok yang aktif sebanyak 30 – 40 % dari jumlah kelompok yang ada. Kurang aktifnya kelompok dalam pengelolaan organisasi, administrasi dan usaha produktif kelompok diketahui melalui rendahnya frekuensi pertemuan rutin kelompok. Di beberapa tempat, pertemuan rutin dihadiri pendamping, di beberapa tempat lain tidak dapat dihadiri. Kehadiran tidak terlepas dari keberadaan pendamping di kecamatan sasaran, khususnya di wilayah yang dapat terjangkau. Sampai April 2014, sebanyak 22 dari 43 orang pendamping atau 48,84 persen tidak tinggal di lokasi, 16 orang atau 39,5 persen tinggal di lokasi dan 5 lokasi kosong atau 11,6 persen.

Geografis wilayah, komunikasi, aksesibilitas, sarana dan prasarana tempat tinggal yang terbatas membutuhkan motivasi, kedisiplinan, komitmen dan kemauan pendamping distrik, terutama di wilayah sulit sampai sangat-sangat sulit. Karakteristik wilayah tanah Papua yang bervariasi menyebabkan wilayah tersebut terbagi menjadi yaitu Normal (N), Sulit (S), Sangat Sulit (SS) dan Sangat-sangat Sulit (SSS) atau ekstrim. Berdasarkan karakteristik tersebut, 3 kabupaten, 19 distrik dan 94 kampung dikategorikan sangat-sangat sulit (ekstrim); 5 kabupaten, 22 distrik dan 110 kampung dikategorikan sangat sulit; 2 kabupaten, 2 distrik dan 10 kampung dikategorikan sulit.

Kondisi geografis membutuhkan dukungan operasional yang tinggi, seperti ongkos transportasi, biaya komunikasi, biaya hidup. Kebutuhan tersebut telah disediakan program dalam batasan tertentu, antara lain gaji, tunjangan seperti komunikasi, tempat tinggal, ATK. Upaya lain yang dilakukan agar motivasi, komitmen dan kedisiplinan kerja tetap terpelihara adalah (1) relokasi pendamping, (2) penambahan pendamping; (3) kenaikan gaji/honor; (4) jenjang karir.

Proses pendampingan purna waktu menghadapi masalah, yaitu : Motivasi pendamping melakukan pendampingan belum baik, karena pendamping belum mengerti tentang konsep pemberdayaan masyarakat; Pemahaman yang masih lemah karena belum memperoleh pelatihan. Wilayah kerja yang bervariasi dan sebagian besar dikategorikan sangat sulit dan sangat-sangat sulit. Dukungan operasional yang kurang mendukung dengan kondisi aksesibilitas sulit dan mahal,

fasilitas sarana dan prasarana kurang menunjang, komunikasi tidak tersedia, perumahan tidak memadai, tidak tersedia listrik, ketersediaan pangan kurang baik. Biaya operasional dan tunjangan yang tidak memadai berdampak penggunaan gaji untuk kegiatan.

Penelitian bertujuan mengetahui faktor yang mempengaruhi pendampingan di wilayah kerja pendamping, sehingga jarang berada di lokasi kerja. Tujuan khusus penelitian adalah: (1) Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pendamping distrik; (2) Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pendamping distrik; (3) Mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pendamping distrik.

KAJIAN TEORI

Sumber daya manusia memberikan kontribusi dominan dan memegang peranan penting diantara sumber daya yang lainnya karena berperan serta dalam mensukseskan tujuan perusahaan. Peran sumberdaya manusia atau pendamping dalam pemberdayaan memiliki kontribusi besar dan strategis untuk meningkatkan kinerja program. Keberhasilan tidak terlepas dari berbagai faktor yang mampu memberikan dukungan, khususnya dari dalam diri pelaku program. Motivasi tinggi, penyesuaian diri terhadap lingkungan kerja merupakan bagian penting yang saling mendukung mencapai keberhasilan. Motivasi menjadikan seseorang bersedia mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, dikondisikan melalui kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individual. Kegiatan perusahaan berjalan baik dan memperoleh banyak manfaat, jika motivasi kerja karyawan meningkat untuk mencapai hasil yang maksimal. Seperti disampaikan Luthans (2006) tentang motivasi kerja berkenaan dengan (a) kebutuhan akan kekuasaan; (b) kebutuhan untuk berprestasi; (c) kebutuhan akan afiliasi; (d) kebutuhan keamanan; (e) kebutuhan akan status. Proses motivasi memiliki tiga hal penting yang saling berhubungan dan tergantung satu dengan lainnya, yaitu kebutuhan, dorongan dan insentif.

Motivasi merupakan hal sederhana dan menggambarkan psikologis manusia yang berkontribusi pada tingkat komitmennya disertai berbagai faktor yang menyebabkan, menyalurkan dan menopang perilaku manusia pada arah tertentu serta berkaitan erat dengan kebutuhannya. Beberapa teori kebutuhan dan motivasi yang dihasilkan oleh para ahli seperti teori hirarki kebutuhan dari Maslow, teori ERG dari Alderfer, teori Mc. Clelland, dan teori motivasi Herzberg. Menurut Maslow dalam Mangkunegara (2009) seseorang cenderung untuk memenuhi kebutuhan yang dirasakan sebagai kebutuhan pokok dan baru kemudian kebutuhan-kebutuhan yang lebih tinggi. Kebutuhan manusia tersusun dalam hirarkhi yang meliputi 5 (lima) perangkat kebutuhan yaitu: (1) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan tingkat terendah atau kebutuhan paling dasar, seperti makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. (2) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup. (3) Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai. (4) Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain. (5) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skil dan potensi. Kebutuhan untuk

berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Alderfer dengan teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) memiliki pemahaman yang sama dengan Maslow yaitu setiap orang mempunyai kebutuhan yang tersusun dalam suatu hirarki. Alderfer menyederhanakan lima kebutuhan Maslow menjadi tiga kebutuhan, yaitu: (1) *Existence need*/kebutuhan keberadaan *yaitu*: kebutuhan berkaitan dengan fisik eksistensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, bernapas, gaji, keamanan kerja. (2) *Relatedness needs*/persaudaraan/keterkaitan *yaitu* : kebutuhan yang dipuaskan dalam berinteraksi di lingkungan kerja seperti hubungan sosial, hubungan antar pribadi yang bermanfaat. (3) *Growth needs*/tumbuh *yaitu* kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Kondisi ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai yang menggambarkan kreatifitas dan produktifitas.

McClelland dalam Mangkunegara (2009) mengemukakan teori motivasinya berdasarkan tiga macam kebutuhan manusia, yaitu: (1) Kebutuhan untuk pencapaian/prestasi (*needs for achievement = nAch*), yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Kebutuhan berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik daripada sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi. (2) Kebutuhan akan kerjasama (*needs for affiliation = nAff*), yang merupakan interaksi dengan orang lain dan tidak melakukan sesuatu yang merugikan orang lain. (3) Kebutuhan akan kekuasaan (*needs for power = nPower*), merupakan kebutuhan kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

Herzberg dalam teorinya menyatakan bahwa kepuasan kerja memotivasi kinerja yang lebih baik. Faktor *hygiene* seperti kebijakan perusahaan, supervisi dan gaji dapat menghilangkan ketidakpuasan. Faktor *hygiene* ini berhubungan erat dengan konteks pekerjaan, dimana perbaikan konteks pekerjaan diharapkan akan mengurangi ketidakpuasan. Motivator pemuas seperti pencapaian, tanggung jawab dan penghargaan, merupakan faktor yang mendukung kepuasan kerja.

Motivasi menurut Claude S. George dikemukakan sebagai seseorang yang mempunyai kebutuhan berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan bekerja, yaitu (1) Upah yang adil dan layak; (2) Kesempatan untuk maju / promosi; (3) Pengakuan sebagai individu; (4) Keamanan kerja; (5) Tempat kerja yang baik; (6) Penerimaan oleh kelompok; (7) Perlakuan yang wajar; dan (8) Pengakuan atas prestasi.

Motivasi memiliki keterkaitan dengan pemberdayaan. Pemberdayaan memberikan stimulus bagi karyawan agar termotivasi untuk bekerja sehingga berupaya memberikan yang terbaik bagi perusahaan atau organisasinya. Pemberdayaan bagi pendamping dan masyarakat dilakukan secara berjenjang oleh pelaku program. Upaya untuk memotivasi tersebut akan lebih mudah ketika pelaku program ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kompetensi dan kemampuan yang dimilikinya.

Definisi motivasi kerja di dalam penelitian ini adalah kekuatan yang dimiliki oleh pendamping distrik untuk melibatkan diri dan melakukan kegiatan yang mengarah kepada sasaran dalam pekerjaan sebagai kepuasan, serta dilakukan dengan komitmen tinggi disertai dengan perasaan senang atau rela bekerja di

tempat kerja yang telah ditentukan untuk mencapai tujuan program. Motivasi yang diperlihatkan pendamping distrik diduga memenuhi 5 (lima) kebutuhan yang sesuai dengan piramida Maslow yaitu (1) kebutuhan fisiologis; (2) kebutuhan rasa aman; (3) kebutuhan untuk merasa memiliki, (4) kebutuhan akan harga diri, (5) kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri.

Motivasi menjadi maksimal ketika pegawai ditempatkan pada situasi dan kondisi yang sesuai. Beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dalam penempatan pegawai adalah: a) faktor latar belakang pendidikan, b) faktor kesehatan jasmani dan rohani, c) faktor pengalaman kerja, d) faktor umur sumber daya manusia, e) faktor jenis kelamin, f) faktor status perkawinan, g) faktor minat dan hobi. Keseluruhan faktor penempatan tersebut, didalam penelitian ini memiliki keterkaitan erat dengan lingkungan kerja program.

Lingkungan kerja terbagi atas lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik atau psikis. Suwatno dan Priansa (2011) mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan lingkungan kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kenyataan kerja, meliputi (1) rancangan ruang kerja (*work space design*), (2) rancangan pekerjaan (peralatan dan prosedur kerja); (3) kondisi lingkungan kerja (kebisingan, ventilasi dan penerangan); (4) tingkat *visual privacy* serta *acoustical privacy*

Lingkungan kerja psikis menyangkut hubungan sosial dan keorganisasian sehingga mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, meliputi: (1) pekerjaan yang berlebihan; (2) sistem pengawasan yang buruk (*poor quality of superviory*); (3) suasana politik yang tidak aman (*insecure political climate*); (4) kurangnya umpan balik prestasi (*insufficient performance feedback*); (5). Kurang tepatnya pemberian wewenang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (*inadequate authority to match responsibilities*); (6) ketidakjelasan peran (*role ambiguity*); (7) frustrasi; (8) Perbedaan nilai-nilai instansi dengan nilai-nilai yang dimiliki pekerja; (9) perubahan-perubahan dalam segala bentuk (*change of any type*); (10) perselisihan antar pribadi dan antar kelompok (*interpesonal and intergroup conflict*). Lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik, lingkungan sosial dan lingkungan psikologi yang sudah baik akan memberikan pengaruh positif terhadap disiplin kerja.

Swastha dan Sukotjo (2004) menyatakan lingkungan perusahaan diartikan sebagai keseluruhan dari faktor-faktor ekstern yang mempengaruhi baik organisasi maupun kegiatannya. Arti lingkungan kerja secara luas mencakup semua faktor-faktor ekstern yang mempengaruhi individu, perusahaan, dan masyarakat.

Lingkungan kerja menjadi teratur karena adanya pengaturan terhadap penerangan tempat kerja, pengontrolan terhadap suara gaduh, pengontrolan udara, kebersihan tempat kerja, dan keamanan kerja. Pembentukan lingkungan kerja yang mendukung prestasi kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pekerja dalam suatu organisasi. Lingkungan yang menyenangkan dan memberikan kepuasan serta rasa aman memiliki kecenderungan mempengaruhi peningkatan kinerja, karena karyawan tidak merasa terganggu dalam melaksanakan tugas-tugasnya, sehingga mereka lebih tenang, aktif, tekun dan serius menghadapi tugas-tugasnya.

Lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut: (1) Fasilitas Kerja, Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan

ikut menyebabkan kinerja yang buruk seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, ventilasi yang kurang serta prosedur yang tidak jelas. (2) Gaji dan tunjangan, gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja. (3) Hubungan kerja, kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah keadaan di sekitar kantor atau tempat bekerja seperti penerangan, warna, udara, musik, kebersihan dan keamanan yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya atau pekerjaannya. Lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah lingkungan eksternal berkaitan dengan geografis, ketersediaan sarana dan prasarana seperti listrik, tempat tinggal, pasar. Kondisi lingkungan kerja dalam penelitian ini tidak saja dipengaruhi oleh lingkungan fisik. Lingkungan kerja non fisik memberikan peran antara lain lingkungan sosial masyarakat yang memberikan pengaruh pada individu dan masyarakat dalam menjalankan tugas-tugasnya atau pekerjaannya; hubungan antara atasan dengan bawahan, sehingga menciptakan suasana dan komunikasi yang baik dalam menjalankan tugas-tugas atau pekerjaannya.

Lingkungan kerja non fisik merupakan segala sesuatu yang berhubungan dan mempunyai kekuatan serta pengaruh terhadap jiwa karyawan, meliputi suasana kerja dan kemanan kerja karyawan. Suasana kerja yang baik dapat menimbulkan semangat kerja karyawan, dapat dilihat dari hubungan antara atasan dengan bawahan atau sebaliknya. Hubungan yang baik, dapat menimbulkan saling pengertian antara pimpinan dengan karyawan serta dapat menumbuhkan motivasi kerja karyawan itu sendiri.

Keamanan kerja yang baik akan menimbulkan ketenangan, dan ketenangan itu akan mendorong motivasi kerja karyawan sehingga kinerja menjadi baik. Rasa aman di sini meliputi diri pribadi maupun luar pribadi. Kaitan dengan diri pribadi adalah menyangkut keselamatan bekerja, memperoleh pekerjaan dan jabatan dalam perusahaan. Rasa aman dari luar pribadi adalah terjaminnya milik karyawan dari adanya perusakan dan pencurian.

Kedisiplinan menurut Mangkunegara (2009) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Pegawai akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Disiplin adalah upaya menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku di perusahaan. Pegawai yang melanggar disiplin diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Oleh karena itu, setiap manajer berusaha agar bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika bawahannya berdisiplin baik.

Mangkunegara (2009) mengatakan ada dua bentuk disiplin kerja yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif. Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan perusahaan. Tujuan dasarnya adalah menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang ada dalam organisasi berhubungan dengan kebutuhan kerja.

Disiplin korektif memerlukan perhatian khusus yang seharusnya, berarti bahwa prosedur harus menunjukkan pegawai yang bersangkutan benar-benar terlibat. Keperluan proses yang seharusnya itu dimaksudkan adalah (1) suatu prasangka yang tak bersalah sampai pembuktian pegawai berperan dalam pelanggaran; (2) hal untuk didengar dalam beberapa kasus terwakilkan oleh pegawai lain; (3) disiplin ini dipertimbangkan dalam hubungannya dengan keterlibatan pelanggaran.

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya. Tingkat kedisiplinan seseorang dipengaruhi oleh indikator-indikator sebagai (1) berikut tujuan dan kemampuan; (2) Teladan pimpinan; (3) Balas jasa; (4) Keadilan; (5) Waskat; (6) Sanksi Hukum; (7) Ketegasan dan (8) Hubungan kemanusiaan.

Motivasi kerja yang baik akan dilakukan dengan semangat yang tinggi dan wujud akhirnya adalah suatu disiplin kerja yang lebih baik. Produktifitas kegiatan yang menjadi tujuan akan semakin memperlihatkan trend positif dan cenderung memberikan hasil yang menggembirakan. Motivasi tinggi diharapkan dapat mendorong semua kegiatan produksi pada setiap sektor akan meningkat atau semua kegiatan pendampingan ke kampung sasaran dapat dilakukan dengan baik dan pendamping lapangan berada di lokasi sasaran.

Motivasi menjadikan seseorang bersedia mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, dan dikondisikan melalui kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individual. Motivasi yang diperlihatkan pendamping program diduga memenuhi 5 (lima) kebutuhan menurut piramida Maslow yaitu (1) kebutuhan fisiologis; (2) kebutuhan rasa aman; (3) kebutuhan untuk merasa memiliki, (4) kebutuhan akan harga diri, (5) kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri. Hakekatnya, motivasi yang baik dan tinggi berimplikasi positif pada kedisiplinan yang tinggi untuk mencapai kelima kebutuhan diatas.

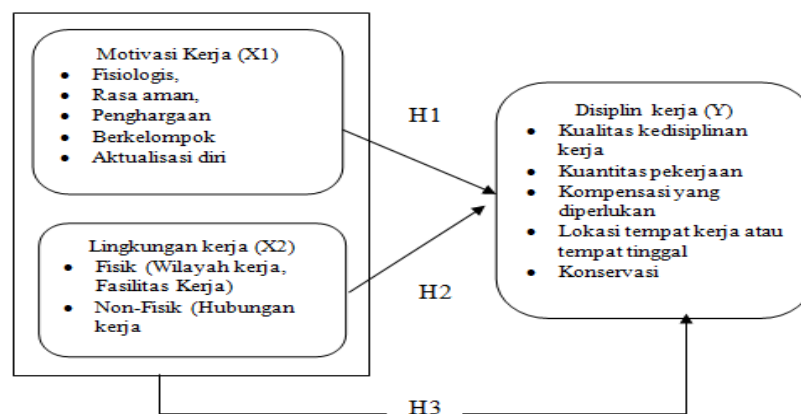
Lingkungan kerja dituntut dapat memberikan kontribusi besar bagi para pekerja sehingga mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Peralatan dan bahan yang dihadapi, dalam lingkungan seseorang bekerja sudah selayaknya memiliki keterkaitan erat dengan metode kerja dan pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Lingkungan kerja penelitian ini adalah lingkungan eksternal yang memberikan pengaruh pada pendamping dalam menjalankan tugas-tugasnya. Lingkungan eksternal bersifat fisik, berkaitan dengan kondisi aksesibilitas dan geografis wilayah kerja yang dikategorikan pada kondisi normal, sulit, sangat sulit dan sangat-sangat sulit.

Dukungan tempat tinggal yang memadai, jaringan penerangan (listrik), jaringan komunikasi, tempat tinggal, pasar dan lingkungan sosial masyarakat setempat yang memiliki keunikan sendiri merupakan faktor lain yang berkontribusi besar dalam pelaksanaan tugas-tugas pendamping di lapangan.

Kondisi lingkungan kerja non fisik dalam penelitian ini mencerminkan hubungan antara atasan dengan bawahan dan kontribusinya, sehingga menciptakan suasana dan komunikasi yang baik dalam menjalankan tugas-tugas atau pekerjaannya.

Motivasi kerja yang baik dan tinggi akan berpengaruh terhadap disiplin kerja pendamping program dalam rangka pencapaian tujuan program. Lingkungan kerja yang kondusif, aman dan nyaman juga memberikan pengaruh terhadap disiplin kerja pendamping program. Lingkungan kerja normal akan mendukung tingkat kedisiplinan yang tinggi dari pendamping program dalam melakukan pekerjaannya. Kedua variabel memberikan pengaruh kepada disiplin kerja pendamping program.



Gambar 1. Hubungan Antar Variabel Bebas dan Variabel Terikat
Sumber: Diolah dari Data Primer

Berdasarkan gambaran tersebut, hipotesis penelitian adalah:

- H1 : Motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap disiplin kerja pendamping program.
- H2 : Lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap disiplin kerja pendamping program.
- H3 : Motivasi kerja dan lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap disiplin kerja pendamping program.

METODE

Penelitian menggambarkan dan menganalisis variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Jenis dan desain penelitian menurut Sugiyono (2009) adalah deskriptif dan eksplanasi dengan menggunakan metode kausal dan deskriptif. Desain penelitian kausal untuk mengukur hubungan antara motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap disiplin kerja. Lokasi penelitian sebanyak 24 dari 43 kecamatan sasaran PNPM Mandiri Perdesaan Pertanian pada 2 (dua) kabupaten di Provinsi Papua dan 6 (enam) kabupaten di Provinsi Papua Barat. Lokasi sasaran di Provinsi Papua adalah Kabupaten Sarmi, dan Kabupaten Yahokimo. Lokasi

sasaran di Provinsi Papua Barat adalah Kabupaten Manokwari, Kabupaten Manokwari Selatan, Kabupaten Pegunungan Arfak, Kabupaten Kaimana, Kabupaten Fakfak, dan Kabupaten Raja Ampat.

Variabel bebas penelitian (*independent variabel*), yaitu Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2). Variabel tidak bebas (*dependent variabel*), yaitu Disiplin Kerja (Y). Variabel motivasi kerja berdasarkan pemikiran Maslow menjadi dimensinya, yaitu : (1) kebutuhan fisiologis, (2) kebutuhan rasa aman, (3) kebutuhan untuk merasa memiliki, (4) kebutuhan akan harga diri, (5) kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri. Menurut Mangkunegara (2009), sebanyak 15 indikator melengkapi kelima dimensi tersebut.

Variabel lingkungan kerja menurut Sugiyono (2014) memiliki dua dimensi yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik dengan dukungan delapan indikator. Variabel disiplin kerja memiliki lima dimensi yaitu Kualitas kedisiplinan kerja, Kuantitas pekerjaan; Kompensasi; Lokasi tempat kerja; Konservasi meliputi penghormatan dan kepatuhan terhadap aturan. Kelima dimensi didukung 13 indikator. Hubungan keseluruhan antar variabel dan dimensi penelitian dapat dilihat pada gambar berikut.

Populasi adalah pendamping program PNPM Mandiri Perdesaan Pertanian sebanyak 108 orang. Responden sebanyak 58 orang terdiri dari 44 orang pendamping distrik dan 14 orang pendamping kabupaten. Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner di ukur dengan menggunakan pengukuran skala Likert.

Data yang diperoleh diolah dengan menggunakan SPSS 21 untuk melakukan uji validitas dengan tingkat kesalahan 5% ($\alpha = 0.05$), uji reliabilitas dengan menggunakan *Cronbach's Coefficient Alpha* yang diterima (*acceptable*) pada nilai ≥ 0.60 (Ghozali, 2005). Untuk mengetahui tingkat saling pengaruh antar variabel digunakan regresi linier berganda. Beberapa uji yang digunakan untuk mendukung adalah uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolonearitas, uji heteroskedasitas, uji autokorelasi. Beberapa analisa yang digunakan adalah analisis koefisien determinasi (uji R^2), analisa regresi linear. Pengujian hipotesis menggunakan uji signifikansi simultan (Uji statistik F), uji signifikansi parameter individual (uji statistik t). Uji dominasi dimensi antar variabel independen dan dependen menggunakan analisis dimensi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian. Profil seluruh responden terdiri dari 42 orang laki-laki (72,4 %) dan 16 orang perempuan (27,6 %). Sebaran umur terbesar pada umur 30 – 39 tahun dengan rata-rata berada pada usia 30,8 tahun, sebanyak 31 orang. Jumlah responden sudah menikah sebanyak 46 orang atau 79,3 %. Responden yang memiliki pendidikan sarjana sebanyak 46 orang (79,3%), D-4 sebanyak 6 orang (10,35%) dan D-3 sebanyak 6 orang (10,35%). Sebagian besar responden memiliki waktu kerja yang pendek, kurang dari 12 bulan sebanyak 33 orang (56,9 %).

Tabel 1. Rekapitulasi Data Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Jawaban Responden	Jumlah	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	42	72,4
	Perempuan	16	27,6

Lanjutan Tabel 1

Umur (Tahun)	20 - 29	24	41,4
	30 - 39	31	53,4
	40 - 47	3	5,2
Status	Kawin	46	79,3
	Belum/Tidak Kawin	12	20,7
	S1	46	79,3
Pendidikan	D4	6	10,35
	D3	6	10,35
	0 - 12	33	56,9
Masa Kerja (Bulan)	13-36	6	10,35
	37 – 60	12	20,7
	>60	7	12,1
Wilayah	Normal	4	6,9
	Sulit	16	27,6
	Sangat Sulit	14	24,1
	Sangat-Sangat Sulit	24	41,4

Sumber: Diolah dari Data Primer

Responden yang tinggal di lokasi sangat-sangat sulit (ekstrim) sebanyak 24 orang (41,4%) terdiri dari 20 orang laki-laki dan 4 orang perempuan. Responden di lokasi sangat sulit memperlihatkan sebanyak 14 orang, terdiri dari 10 orang laki-laki dan 4 orang perempuan, serta 11 orang diantaranya sudah kawin. Total responden di kedua lokasi ini sebanyak 38 orang (65,5 %), 29 orang (50 %) memiliki status menikah, dan 6 orang memiliki jenis kelamin perempuan atau berstatus ibu rumah tangga. Berdasarkan kondisi ini, disimpulkan bahwa potensi tidak berada di lokasi kerja dapat dikatakan cukup besar.

Uji validitas korelasi *bivariate* dengan menggunakan SPSS 21 untuk seluruh dimensi pada ketiga variabel. Hasil uji dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, kompensasi, lokasi kerja, konservasi memperlihatkan nilai koefisien korelasi 0,00 dengan nilai Pearson Correlation antara 0,717 sampai 0,881. Disimpulkan bahwa indikator dan dimensi pada variabel disiplin kerja, signifikan pada level $\alpha = 0,05$.

Uji validasi dimensi variabel motivasi (X1) yaitu fisiologis, keamanan, penghargaan, berkelompok dan aktualisasi diri memperlihatkan nilai koefisien korelasi 0,00, dengan nilai Pearson Correlation dari 0,629 sampai 0,823. Disimpulkan, indikator dan dimensi variabel motivasi signifikan pada level $\alpha = 0,05$.

Uji validasi dimensi variabel lingkungan kerja (X2) yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik memperlihatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,00, dengan nilai Pearson Correlation dari 0,867 dan 0,885. Disimpulkan, indikator dan dimensi variabel lingkungan kerja signifikan pada level $\alpha = 0,05$.

Uji realibilitas untuk seluruh dimensi ketiga variabel yaitu disiplin kerja (Y) memiliki nilai sebesar 0,845; motivasi kerja (X1) sebesar 0,789; dan lingkungan kerja (X2) sebesar 0,696. Hasil uji lebih besar dari nilai Cronbach Alpha yaitu 0,6. Artinya keseluruhan indikator dalam ketiga variabel tersebut adalah *reliable*.

Hasil uji normalitas untuk data yang diperoleh menggunakan analisis Kolmogorov-Smirnov. Hasil uji normalitas diperoleh variabel motivasi sebesar $0,677 > 0,05$; variabel lingkungan kerja sebesar $0,531 > 0,05$; dan variabel disiplin

kerja sebesar $0,395 > 0,05$. Artinya, H_0 diterima dan disimpulkan data terdistribusi normal. .

Analisis regresi bertujuan untuk mengestimasi dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel. Model regresi berganda menghasilkan persamaan yaitu :

$$Y = 12,148 + 0,165 X_1 + 1,201 X_2 \dots\dots\dots (1)$$

Persamaan memperlihatkan variabel bebas memiliki nilai koefisien positif, sehingga jika terjadi peningkatan pada variabel bebas, maka nilai variabel terikat akan meningkat sebesar nilai koefisiennya. Persamaan regresi menjadi gambaran model hubungan kedua variabel yang berfungsi untuk mengetahui arah hubungan kedua variabel, serta memprediksi nilai variabel dependen apabila variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Intrepetasi yang dapat diberikan berdasarkan persamaan tersebut adalah :

(a) Persamaan diatas memiliki arti, ketika nilai X_1 atau X_2 naik satu kali maka nilai Y sebagai variabel dependen naik sebesar variabel independennya. (b) Persamaan juga memperlihatkan nilai koefisien variabel lingkungan kerja lebih besar dari nilai koefisien variabel motivasi kerja. Artinya, disiplin kerja lebih banyak dipengaruhi kondisi lingkungan kerja. Hal ini dapat dimengerti karena wilayah kerja pendamping program berada pada kategori sangat sulit sampai sangat-sangat sulit. Aksesibilitas yang sulit dan mahal, komunikasi yang terbatas, sarana prasarana yang kurang mendukung, serta kurang didukung anggaran operasional yang memadai sehingga disiplin kerja menjadi tidak maksimal. (c) Disiplin kerja tetap memperlihatkan nilai, meskipun variabel motivasi dan lingkungan kerja memiliki nilai = 0. Artinya, pelaku program masih tetap memiliki disiplin, meskipun motivasi dan lingkungan kerja sangat tidak mendukung.

Tabel 2. Analisis Regresi Linear Berganda Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja

Independent Variabel	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
(Constant)	12,148	11,321	1,073	,288		
Motivasi	,165	,117	1,415	,163	,486	2,056
Lingkungan kerja	1,201	,235	5,106	,000	,486	2,056
Adjusted R Square (R^2)				,575		
F				39,498		,000 ^b
Sig. F						
Durbin-Watson				1,216		
DW Tabel	DL	1,514	DU			1,652
Nilai DW				$0 < DW < DL$		$0 < 1,216 < 1,514$

Sumber: Diolah dari Data Primer

Hasil uji memperlihatkan nilai Tolerance sebesar 0,486 lebih besar dari 0,10, dan nilai VIF 2,056 atau tidak lebih dari 10. Artinya tidak ada korelasi yang kuat antar variabel independen. Disimpulkan, tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui korelasi antara anggota observasi yang disusun menurut urutan waktu. Dengan menggunakan uji Durbin-Watson (D-W test), hasil uji memperlihatkan nilai DW sebesar 1,216. Uji tabel dengan DW tabel pada level signifikan 0,05, jumlah sampel $n = 58$, jumlah variabel independen atau $k = 2$. Nilai yang diperoleh dari DW tabel adalah $dL = 1,514$ dan $dU = 1,652$. Dengan demikian DW lebih rendah dari DW tabel, yaitu $0 < 1,216 < 1,514$. Artinya, ada autokorelasi positif antar variabel penelitian, sehingga terjadi penolakan H_0 .

Namun, perlu dipahami bahwa uji autokorelasi hanya penting dilakukan pada data time series (runtut waktu) dan tidak penting untuk dilakukan pada data *cross section* seperti pada kuesioner di mana pengukuran semua variabel dilakukan secara serempak pada saat yang bersamaan. Dengan demikian, adanya autokorelasi positif dapat diabaikan.

Uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai varians ($Y - Y^{\wedge}$) antar nilai Y tidak konstan atau sama dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji untuk melihat pola diagram yang berpencar. Jika diagram tidak berpencar, maka akan membentuk pola-pola tertentu yang teratur maka regresi mengalami gangguan heteroskedastisitas. Jika diagram berpencar tidak membentuk pola atau acak, maka regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas. Hasil penelitian memperlihatkan diagram yang cenderung tidak teratur dengan pola menyebar.

Uji koefisien determinasi (R^2), memperoleh nilai 0,575. Artinya, sebesar 57,5 % variasi disiplin kerja dijelaskan dari variasi kedua variabel independen (motivasi kerja dan lingkungan kerja). Sisanya sebesar 42,5% dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model penelitian.

Uji statistik atau hipotesis F untuk mengetahui apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil uji memperlihatkan nilai F sebesar 39,498 dengan probabilitas 0,000. Nilai ini memperlihatkan bahwa probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05. Artinya, model regresi linear berganda dapat digunakan untuk memprediksi disiplin kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap disiplin kerja, pada $\alpha = (0,05 \text{ atau } 0,01)$.

Uji statistik t menunjukkan pengaruh satu variabel independen secara individual berpengaruh nyata atau tidak pada variabel dependen. Hasil uji memperlihatkan nilai variabel motivasi nilai sebesar 0,163 atau diatas 0,05. Artinya, variabel motivasi kerja tidak signifikan pada level tersebut. Variabel lingkungan kerja memperlihatkan nilai sebesar 0,00 dan dapat dikatakan signifikan pada 0,05. Disimpulkan bahwa disiplin kerja pendamping dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya secara signifikan.

Dominasi antara dimensi kedua variabel difokuskan pada penelitian untuk mengetahui korelasi antar dimensi tersebut, sehingga diketahui dimensi mana dari variabel bebas yang memiliki hubungan dan pengaruh terbesar terhadap variabel terikat. Matriks berikut memberikan gambaran korelasi dimensi antar variabel.

Uji antar dimensi pada Tabel 3 memperlihatkan hasil yang berbeda kepada kedua variabel. Dimensi variabel motivasi yaitu fisiologis, keamanan, penghargaan, berkelompok dan aktualisasi berpengaruh nyata pada dua dimensi variabel disiplin kerja, yaitu kuantitas dan kompensasi dengan nilai antara 0,00 – 0,045 pada $\alpha = 0,05$. Artinya, kelima dimensi variabel motivasi berpengaruh nyata kuat (0,000) sampai lemah (0,045) terhadap variabel disiplin kerja.

Selanjutnya, empat dimensi variabel motivasi yaitu keamanan, penghargaan, berkelompok dan aktualisasi berpengaruh nyata pada dimensi kualitas kerja pada variabel disiplin kerja, dengan nilai 0,000 – 0,049. Artinya, keempat dimensi variabel motivasi berpengaruh kuat sampai lemah terhadap dimensi kualitas kerja. Dimensi yang berpengaruh lemah adalah dimensi penghargaan. Dimensi yang tidak berpengaruh nyata adalah dimensi fisiologis variabel motivasi terhadap kualitas kerja dengan nilai 0,090.

Tabel 3. Uji Korelasi Spearman's rho Terhadap Dimensi Variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja dengan Variabel Disiplin Kerja

Variabel	Dimensi	Uji	Disiplin Kerja				
		Spearman's rho	Kualitas kerja	Kuantitas kerja	Kompensasi	Lokasi kerja	Kon-servasi
Motivasi Kerja	Fisiologis	Correlation Coefficient	,225	,419**	,476**	,312*	-,006
		Sig. (2-tailed)	,090	,001	,000	,017	,963
	Keamanan	Correlation Coefficient	,260*	,270*	,300*	,126	,114
		Sig. (2-tailed)	,049	,040	,022	,346	,395
	Peng-hargaan	Correlation Coefficient	,386**	,447**	,264*	,091	,417**
		Sig. (2-tailed)	,003	,000	,045	,497	,001
	Berke-lompok	Correlation Coefficient	,480**	,535**	,314*	,217	,385**
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	,017	,101	,003
	Aktu-alisasi	Correlation Coefficient	,391**	,432**	,366**	,073	,503**
		Sig. (2-tailed)	,002	,001	,005	,584	,000
	Fisik	Correlation Coefficient	,479**	,594**	,607**	,394**	,435**
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,002	,001
Ling-kungan Kerja	Nonfisik	Correlation Coefficient	,609**	,598**	,325*	,338**	,597**
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	,013	,009	,000

Sumber: Diolah dari Data Primer

Dimensi penghargaan, berkelompok dan aktualisasi diri pada variabel motivasi berpengaruh nyata pada dimensi konservasi dengan nilai 0,000 – 0,003. Artinya, ketiga dimensi berpengaruh kuat pada dimensi konservasi. Dua dimensi yaitu fisiologi dan keamanan tidak berpengaruh pada dimensi konservasi pada nilai 0,395 – 0,963.

Hasil uji memperlihatkan dimensi variabel motivasi yaitu fisiologis, berpengaruh nyata pada dimensi lokasi variabel disiplin kerja dengan nilai 0,017 atau berpengaruh kuat. Empat dimensi lainnya yaitu keamanan, penghargaan, berkelompok dan aktualisasi diri memiliki pengaruh tidak nyata pada dimensi lokasi kerja dengan nilai 0,075 – 0,584.

Pengaruh nyata dari dua dimensi variabel lingkungan kerja yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik terhadap kelima variabel disiplin kerja dapat dilihat pada Tabel 9. Nilai korelasi yang dihasilkan adalah 0,000 – 0,013. Artinya, korelasi kedua dimensi terhadap kelima dimensi disiplin kerja dikatakan cukup kuat dan signifikan pada $\alpha = 0,05$.

Pembahasan. Motivasi memberikan pengaruh terhadap disiplin kerja. Uji Parsial atau uji t dengan nilai koefisien 0,163 atau tidak signifikan pada $\alpha = 0,05$. Artinya, variabel motivasi kerja tidak signifikan atau tidak berpengaruh nyata pada variabel disiplin kerja. Dengan demikian hipotesa (H_0) yaitu motivasi berpengaruh nyata pada disiplin kerja ditolak. Namun berdasarkan analisa korelasi dimensi antara kelima dimensi variabel motivasi yang berpengaruh nyata pada kuantitas kerja, kompensasi, kualitas kerja, dan sebagian konservasi.

Kondisi real memperlihatkan lokasi-lokasi yang dekat ibukota kabupaten atau kecamatan dalam ibukota kabupaten, kebutuhan dasar untuk bekerja disediakan oleh pemerintahan kabupaten.

Perbedaan nilai uji t dengan nilai korelasi dimensi memperlihatkan bahwa pada kegiatan di luar ruangan dan berdimensi kewilayahan, memperlihatkan motivasi yang rendah pada pelaksana program. Faktor penyebab antara lain lokasi kerja, kuantitas kerja, komitmen kerja dan budaya organisasi perlu diperkuat, terutama pemantauan dan kontrol. Dalam penelitian ini, pendamping program sebagai responden lebih banyak melakukan kegiatan di luar ruangan atau berada pada lingkungan kerja luar dan alam dengan kondisi geografis yang sangat dipengaruhi oleh alam. Kuatnya pengaruh nyata variabel motivasi terhadap kuantitas kerja dan kompensasi tidak terlepas dari pelaksanaan program yaitu penguatan kapasitas, pengembangan teknik budidaya, penggunaan infrastruktur, pengarusutamaan gender dan pemasaran hasil.

Desain program PNPM Mandiri Perdesaan (Reguler) yang digunakan di PNPM MPd Pertanian sehingga organisasi pelaksanaan kegiatan, panduan kegiatan dan anggaran operasional yang disediakan dapat dibedakan. Aspek lain yang perlu diperhatikan adalah penempatan pelaku program. Beberapa pelaku program dengan jenis kelamin perempuan, adalah seorang ibu rumah tangga, ditempatkan di lokasi yang jauh dari keluarga dan sulit memperoleh akses komunikasi. Beberapa kondisi ini perlu penelitian oleh pihak luar yang lebih independen, seperti kinerja pelaku program dan keeratan hubungan antara pelaku.

Dimensi keamanan, penghargaan, berkelompok dan aktualisasi diri dari variabel motivasi tidak berpengaruh nyata kepada lokasi kerja karena mayoritas lokasi penelitian, berada dalam kondisi yang aman dan baik, sehingga masyarakat

dapat berkelompok dan menerima orang luar, aktualisasi diri pendamping atau petugas dapat terlihat langsung di tingkat masyarakat. Kondisi ini juga terjadi pada penelitian Yamsul, *et al* (2013) yang melakukan penelitian motivasi dan budaya organisasi di PNPM Sulawesi Tenggara, yang menyatakan motivasi fasilitator secara umum, terutama penghargaan dan aktualisasi diri belum memberikan kontribusi mendorong peningkatan komitmen untuk mencapai kepuasan kerja.

Sebaliknya, penelitian Hafiza, *et al.* di Pakistan (2011) juga memperlihatkan penghargaan memberikan pengaruh motivasi intrinsik pada karyawan. Azar dan Ali Akbar (2013) juga menemukan pengaruh keamanan, lingkungan kerja, penghargaan bagi karyawan. Hal yang sama juga terjadi pada penelitian Musriha (2011) tentang motivasi kerja karyawan rol rokok berpengaruh nyata terhadap kepuasan dan kinerja karena lingkungan kerja yang cukup mendukung. Stella, *et al.* (2008) menemukan motivasi kerja akan menjadi baik ketika lingkungan kerja baik dan bersih sehingga mendorong disiplin karyawan. Penelitian Arifin (2011) tentang motivasi guru dalam bekerja dan memberikan pelajaran bagi muridnya ternyata akan baik jika memiliki peluang karir, penghargaan, kesempatan untuk memperbaiki diri (aktualisasi), Ebuara (2012) dalam penelitiannya mengatakan kualitas dan kuantitas kerja guru ternyata tidak tergantung pada kedisiplinan. Sihombing (2013) dalam penelitiannya mengatakan motivasi memberikan pengaruh negatif pada komitmen organisasional, tetapi tidak pada kepuasan kerja. Hal ini disebabkan rasa memiliki terhadap perusahaan masih belum kuat.

Murti, *et al.* (2013) menemukan motivasi akan baik jika ada penghargaan yang sepatutnya, keyakinan terhadap karyawan dan hubungan yang baik. Disiplin yang baik akan membantu karyawan mencapai keberhasilan kerja. Motivasi yang baik akan meningkatkan disiplin kerja dan akhirnya bermuara pada kinerja yang lebih baik, seperti yang disampaikan oleh Nuraini dan Lilik (2013). Pintubatu (2012) menyampaikan hal yang sama dalam penelitian di Tapanuli Selatan yaitu motivasi dan lingkungan kerja yang baik serta disiplin tinggi memberikan kinerja yang baik. Hasil penelitian Yuniastuti (2011) menemukan motivasi memberikan pengaruh bagi disiplin karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerjanya.

Putu dan Wayan (2013), menyatakan penempatan, pengalaman dan lingkungan kerja memberikan pengaruh dalam pelaksanaan pekerjaan. Temuan penelitian yang sama oleh Djoharam, *et al.* (2014) disertai dengan dukungan pelatihan yang cukup bagi karyawan. Ayub dan Shagufta (2013) menyampaikan jenis kelamin berpengaruh nyata pada penempatan kerja serta motivasi kerja. Temuan ini mendukung tidak maksimalnya peran pendamping program yang perempuan dalam memberikan fasilitasi sehingga kinerja dan kepuasannya tidak maksimal.

Temuan penelitian memperlihatkan lingkungan fisik dan non fisik memberikan pengaruh signifikan pada disiplin kerja. Tingkat pengaruh tersebut sangat dominan. Beberapa penelitian yang terjadi pada kegiatan dengan mobilitas tinggi, memberikan hasil yang mendukung. Penelitian ini mendukung penelitian Mansfield (2005) yang menyatakan perlunya disiplin yang baik dan tegas sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan baik. Walaupun demikian, beberapa pihak masih cenderung memaksakan disiplin tersebut karena adanya

ketidaksesuaian dalam pekerjaan. Kecenderungan tersebut semakin positif ketika motivasi kerja karyawan dalam keadaan baik. Namun perlu diperhatikan sering terjadinya perbedaan antara motivasi dan disiplin kerja sehingga dapat menciptakan potensi masalah dalam pekerjaan.

Penelitian lain yang sesuai adalah penelitian Adriani (2010) dan Putra, *et al.* (2013) menyatakan lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik, lingkungan sosial dan lingkungan psikologik memberikan pengaruh yang positif terhadap disiplin kerja. Pramana dan I Nyoman (2013) menyatakan kompensasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Dharmawan (2011) mengatakan lingkungan non fisik yang baik memberikan pengaruh positif terhadap disiplin kerja. Kondisi lingkungan kerja yang baik juga dibutuhkan karyawan menurut penelitian Chandrasekar (2011).

Listianto dan Setiaji (2013) menemukan motivasi, kepuasan dan disiplin kerja yang baik akan memberikan hasil kerja yang baik. Kualitas dan kuantitas pekerjaan serta kompensasi yang diterima, serta hubungan yang baik dapat mendukung kepuasan kerja karyawan. Syahbudin (2013) mendukung dari hasil penelitiannya tentang motivasi, keharusan mengikuti disiplin atau aturan yang berlaku, sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan baik. Rahayu (2013), Prabasari dan Salit (2012) dan Dewi (2011) menyampaikan komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap keberhasilan pekerjaan.

PENUTUP

Kesimpulan. (1) Hasil penelitian memperlihatkan bahwa variabel motivasi secara uji statistik t disimpulkan tidak signifikan pada level $\alpha = 0,05$. Dengan demikian, hipotesis variabel motivasi tidak berpengaruh nyata pada variabel disiplin kerja. (2) Variabel disiplin kerja memperlihatkan hasil uji yang signifikan pada level $\alpha = 0,05$. Dengan demikian disimpulkan disiplin kerja memberikan pengaruh nyata dan kuat terhadap disiplin kerja. (3) Kedua variabel yaitu motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama memperlihatkan hasil uji yang signifikan pada level $\alpha = 0,05$. Artinya, kedua variabel memberikan pengaruh nyata pada disiplin kerja

Saran. Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dari beberapa uji terhadap dimensi variabel penelitian, beberapa saran yang diberikan:

Penelitian ini masih memiliki kelemahan dan dapat ditindak-lanjuti oleh berbagai pihak, antara lain (1) Penelitian perlu dilakukan oleh pihak independen sehingga responden tidak ragu-ragu memberikan jawaban; (2) Penelitian implementasi organisasi kelembagaan PNPM MPd Reguler di PNPM MPd Pertanian dengan disain kerja yang berbeda; (3) Penelitian yang mengarah kepada lingkungan kerja di luar ruangan atau bangunan dengan pengaruh faktor utama yaitu kondisi geografis lokasi.

Beberapa saran untuk program adalah (1) Peningkatan disiplin kerja perlu dukungan pemenuhan kebutuhan sehingga motivasi dapat terpelihara, seperti tempat tinggal yang layak, sarana kerja seperti ruang kerja dengan kelengkapannya, listrik, sarana komunikasi dan kebutuhan sandang dan pangan; (2) Keamanan di lokasi sasaran; (3) Penghargaan, hubungan dan komunikasi yang baik antara atasan dengan pendamping sehingga tanggung jawab kerja dapat dilakukan dengan baik; (4) Kegiatan berkelompok perlu ditingkatkan terus

menerus dan sinergisasi program kerja dengan petugas lainnya; (5) Aktualisasi diri bagi pendamping dengan memberikan kesempatan dalam berbagai kegiatan; (6) besaran anggaran operasional disesuaikan dengan kondisi lokasi pendampinga; (7) Pengaturan waktu libur 7 – 10 hari; (8) Pemeliharaan hubungan yang baik dengan petugas teknnis lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, D. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Hassco Multi Kimindo Sidoarjo. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 8(4), pp-971.
- Ivan Ady Paratama, P., & Mudiarta Utama, I. W. (2013). Pengaruh Penempatan Dan Pengalaman Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(4).
- Arifin, H. M. (2015). The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance. *International Education Studies*, 8(1), 38.
- Ayub, N., & Rafif, S. (2011). The relationship between work motivation and job satisfaction. *Pakistan business review*, 13.
- Azar, M., & Shafighi, A. A. (2013). The effect of work motivation on employees' job performance (Case study: employees of Isfahan Islamic Revolution Housing Foundation). *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(9), 432.
- Chandrasekar, K. (2011). Workplace environment and its impact on organisational performance in public sector organisations. *International Journal of Enterprise Computing and Business Systems*, 1(1), 1-16.
- Djoharam, H., Lengkong, V. P., & Tielung, M. V. (2014). Analisis Program Pelatihan, Penempatan Pegawai Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1). 385-394.
- Ebuara, V. O., & Coker, M. A. (2012). Influence of staff discipline and attitude to work on job satisfaction lecturers in tertiary institutions in Cross River State. *Public Policy and Administration Research*, 2(3), 25-33.
- Yuniastuti, R. M. (2011). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada CV. Organik Agro System (OASIS) di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(2).
- Kementerian Dalam Negeri RI. 2012. Petunjuk Teknis Operasional (PTO) Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) Mandiri Perdesaan Pertanian. Sekretariat Nasional PNPM Mandiri Perdesaan. Jakarta.
- Listianto, T., & Setiaji, B. (2007). Pengaruh motivasi, kepuasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan studi kasus di lingkungan pegawai kantor PDAM kota surakarta. Surakarta: Universitas Sebelas Maret.
- Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi (edisi sepuluh), Andi. Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan (cetakan kesembilan). PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mansfield, F. (2005). Discipline, internal motivations, and cooperation in a rural production cooperative. *Environments*, 33(1), 61-81.

- Mardikanto, Totok. 2010. Konsep-konsep Pemberdayaan Masyarakat. Fakultas Pertanian UNS bekerjasama dengan UPT Penerbitan dan Pencetakan UNS (UNS Press). Surakarta.
- Murti, Ni Luh Bakti Mesha; Kusdi Rahardjo; Muhammad Faisal Riza. 2013. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 6 (2).
- Musriha. 2011. Influences of Work Behavior, Work Environment and Motivation in Clove Cigarette Factories in Kudus, Indonesia. *Journal Academic Research International*, 1 (3).
- Nuraini, Muhammad Aris dan Lilik Siswanto. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Kampus Universitas PGRI – Yogyakarta*
- Prabasari, I Gusti Agung Ayu Maya; I Gusti Salit Ketut Netra. 2013. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(4).
- Pramana, A. A., & Sudharma, I. N. (2013). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(9).
- Hafiza, N. S., Shah, S. S., Jamsheed, H., & Zaman, K. (2011). Relationship between rewards and employee" s Motivation in the non-profit organizations of Pakistan. *Business Intelligence Journal*, 4(2), 327-334.
- Putra, F. R. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(1).
- Rahayu, W. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Karyawan Koperasi "Anugerah" Di Purworejo. *Oikonomia-Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 2(2)..
- Stella, O. (2008). Motivation and work performance: Complexities in achieving good performance outcomes; a study focusing on motivation measures and improving workers performance in Kitgum district local government. *Erasmus University*.
- Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. CV. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2014. Statistika untuk Penelitian. CV Alfabeta. Bandung.
- Suwatno dan Donni J. Priansa. 2011. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Syahbudin. 2013. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Sekretaris Desa yang Telah Diangkat Menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2007 di Kabupaten Cirebon. *Jurnal Program Pasca Sarjana Universitas Swadaya Gunung Jati*.
- Yamsul, Pahri; Surachman; Ubud Salim; Armanu. 2013. The Influence of Motivation And Organization Culture On Work Satisfaction And Organizational Commitment (Study On National Society Empowerment Program In Southeast Sulawesi Province). *International Journal of Business and Management Invention*. 2 (9), 18-25.